

VELEUČILIŠTE U POŽEGI



STUDENT: MATEA PETROVIĆ MBS;7233

ZNAČAJKE HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA: TRENDovi I PERSPEKTIVE

ZAVRŠNI RAD

Požega, 2018. godine

VELEUČILIŠTE U POŽEGI

DRUŠTVENI ODJEL

PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ RAČUNOVODSTVO

**ZNAČAJKE HRVATSKOG TRŽIŠTA RADA:
TRENDovi I PERSPEKTIVE**

ZAVRŠNI RAD

IZ KOLEGIJA OSNOVE GOSPODARSTVA HRVATSKE I

MENTOR: Anton Devčić, dr.sc.

STUDENT: Matea Petrović

Matični broj studenta: 7233

Požega, 2018. godine

SAŽETAK

Tržište rada jedno je od najsloženijih i najosjetljivijih tržišta. Kao temeljne pokazatelje na tržištu rada smatramo radno sposobno stanovništvo, radnu snagu, stopu zaposlenosti i stopu nezaposlenosti. Tržište rada Republike Hrvatske obilježava niska stopa zaposlenosti, nedostatak radne snage, neusklađenost obrazovanja i tržišta rada, nesigurnost i nezadovoljstvo radnika te visoka nezaposlenost mladih. Postoje brojni uzroci nezaposlenosti, a razlikujemo cikličku, frikcijsku, sezonsku i strukturnu nezaposlenost. Zbog neusklađenosti ponude i potražnje kontinuirano je prisutna strukturna nezaposlenost i slaba efikasnost hrvatskog tržišta rada. Republika Hrvatska suočava se sa procesom starenja stanovništva, a pretpostavka je da će se do 2050. godine strukturna piramida stanovništva obrnuto okrenuti, tj. prevladavati će stanovništvo preko 60 godina starosti. Mlada radna snaga je prisiljena tražiti posao i bolji život u drugim zemljama, što ima za posljedice nisku stopu nataliteta i odljev mozgova. Studenti nemaju velika očekivanja nakon završetka obrazovanja, a većina ih se planira odseliti. Provedeno je online anketno istraživanje hrvatskog tržišta rada. Svrha istraživanja bila je potvrditi navedene pretpostavke o stanju na hrvatskom tržištu rada. Ključne riječi: tržište rada, radna snaga, nezaposlenost, starenje stanovništva.

SUMMARY

Labor market is one of the most complex and sensitive markets. Basic indicators on the labor market include working age population, labor force, employment rate and unemployment rate. The labor market of the Republic of Croatia is characterized by a low employment rate, the lack of labor force, discrepancy between education and labor market, workers' uncertainty and dissatisfaction, as well as high unemployment of the young. There are numerous causes of unemployment and we differentiate between cyclical, frictional, seasonal and structural unemployment. Due to discrepancy between supply and demand there is a continuous presence of structural unemployment and weak efficiency of Croatian labor market. The Republic of Croatia is confronted with the process of population ageing and the assumption is that by the end of 2050 the structural population pyramid will turn in the opposite direction, i.e. population over sixty years of age will overcome. Young labor force is forced to seek work and a better life in other countries which results in low birth rate and brain drain. Students do not have great expectations after graduating from school and the majority of them are planning to move away.

An online survey of Croatian labor market has been conducted. The aim of the research was to confirm given assumptions about the condition of Croatian labor market.

Key words: labor market, labor force, unemployment, population ageing.

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. TRŽIŠTE RADA.....	2
2.1. Institucije i politike na tržištu rada	2
2.1.1. Uloga institucija na tržištu rada.....	2
2.1.2. Uloga sindikata.....	3
3. ODREDNICE TRŽIŠTA RADA	4
3.1. Nezaposlenost.....	5
3.1.1. Mjerenje nezaposlenosti	5
3.1.2. Vrste nezaposlenosti.....	6
3.1.3. Troškovi nezaposlenosti	7
3.2. Nadnice	7
3.2.1. Minimalna plaća	8
3.2.2. Produktivnost rada.....	9
4. HRVATSKO TRŽIŠTE RADA.....	10
4.1. Statistike radno sposobnog stanovništva	11
4.1.1. Radno sposobno stanovništvo, zaposlene, nezaposlene i neaktivne osobe.....	11
4.1.2. Aktivnost stanovništva prema starosti.....	13
4.2. Natalitet	13
4.3. Mortalitet	14
4.4. Fertilitet	15
4.5. Starenje stanovništva	15
4.6. Migracije.....	17
4.7. Ostali čimbenici koji utječu na tržište rada	18
5. TRŽIŠTE RADA BRODSKO - POSAVSKE ŽUPANIJE.....	20
5.1. Donji Andrijevići	21
6. ISTRAŽIVANJE	22
6.1. Predmet, cilj i hipoteza istraživanja.....	22
6.2. Korištena istraživačka metoda.....	22
6.3. Rezultati istraživanja	22
6.4. Analiza dobivenih rezultata	26
7. ZAKLJUČAK	28

1. UVOD

Tržište rada Republike Hrvatske svake godine je u nepovoljnijem položaju. Nezaposlenost raste, plaće su niske, mladi nemaju perspektive za budućnost, stopa mortaliteta je visoka, a stopa nataliteta niska. Prisutna je visoka strukturna neusklađenost ponude i potražnje. Kako bi se potvrdile navedene teze, napravljeno je anketno istraživanje tržišta rada u malom području Brodsko-posavske županije. Rezultati su prikazani grafikonima te se nakon njih analiziraju rezultati.

Rad je podijeljen na nekoliko poglavlja. U poglavlju Tržište rada nalazi se potpoglavlje Institucije i politike na tržištu rada u kojima je objašnjena uloga institucija na tržištu rada i uloga sindikata. U poglavlju Odrednice tržišta rada opisuju se pojmovi zaposlenost, nezaposlenost, skrivena zaposlenost i struktura radno sposobnoga stanovništva. U prvom potpoglavlju Nezaposlenost definirani su relativni pokazatelji tržišta rada: stopa aktivnosti, stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti, kao i vrste i troškovi nezaposlenosti. U drugom potpoglavlju Nadnice spominje se opća teorija određivanja nadnica, izračun neto plaće i pojam minimalna plaća. U poglavlju Hrvatsko tržište rada opisano je stanje hrvatskog tržišta rada. Poglavlje se sastoji od 7 potpoglavlja. Prvo potpoglavlje Statistika radno sposobnog stanovništva sadrži popis stanovništva Republike Hrvatske od 2014. – 2016. godine.

Grafički su prikazani podaci o nezaposlenosti prema spolu i aktivnosti stanovništva prema starosti. U drugom i trećem potpoglavlju Natalitet i Mortalitet prikazani su podaci o natalitetu i mortalitetu te izračun stope mortaliteta i nataliteta. U četvrtom potpoglavlju Fertilitet definirana je stopa ukupnog i općeg fertiliteta. Peto potpoglavlje Starenje stanovništva govori o koeficijentu starenja i indeksu starenja stanovništva. Šesto potpoglavlje odnosi se na migracije iz Republike Hrvatske, a sedmo potpoglavlje govori o nesigurnosti rada, niskim nadnicama i neusklađenosti obrazovanja i tržišta rada. Poglavlje Tržište rada Brodsko-posavske županije govori o stanju u Brodsko-posavskoj županiji: stopi nataliteta i mortaliteta, migracijama i stopi nezaposlenosti.

Cilj ovog završnog rada je prikazati općenitu sliku hrvatskog tržišta rada i razvijenost tržišta rada manjih područja. Na kraju rada izrađen je praktičan primjer anketnog istraživanja tržišta rada u Republici Hrvatskoj.

2. TRŽIŠTE RADA

Tržište rada i njegovo funkcioniranje jedno je od najsloženijih i najosjetljivijih tržišta. Ono označava ponudu radnika i potražnju za radnicima. Također označava i postupak pronalaženja posla, zapošljavanje, otkaze, mogućnost napredovanja, čekanje na posao, konkurenciju u traženju posla i na samome poslu te uspostavljanje ravnoteže cijene rada na tome tržištu. Osnovni alati kojima se služi na ovome tržištu su ponuda i potražnja rada, a cilj je uskladiti ta dva elementa. Tržište rada se teže prilagođava i vraća u ravnotežu za razliku npr. od tržišta novca. Na tržištu rada trguje se satima rada koje se ne mogu odvojiti od samoga radnika (Obadić, 2016:204-205).

U svom radu Družić i Sirotković (2002) tvrde da susretom ponude i potražnje tržište počinje stvarno funkcionirati. Radnici odnosno budući zaposlenici predstavljaju ponudu, a poslodavci predstavljaju potražnju. Vještine, razina obrazovanja, kvalifikacije, potrebe, sposobnosti i druge karakteristike čine svakog radnika drugačijim. Izvedena potražnja je najvažnija karakteristika potražnje za radom. Određeni proizvod potražujemo jer od njega očekujemo neku korist, dok rad potražujemo samo kako bismo proizveli neke proizvode ili usluge.

Statistika zaposlenosti i nezaposlenosti uvelike se koristi za dobivanje slike makroekonomskog zdravlja nekoga ekonomskog sustava. Stoga je važno poznavati metodologiju mjerenja ukupne zaposlenosti i nezaposlenosti, pratiti najnovije podatke i razumjeti ograničenja s kojima se javna politika susreće pri korištenju podataka. U današnjem svijetu rada mijenja se prijašnja razlika između zaposlenosti i nezaposlenosti, pa ljudi zbog fleksibilnosti rada ili rada kod kuće ne moraju biti stalno zaposleni, a da ipak zarađuju sredstva za život (Obadić, 2016: 205).

2.1. Institucije i politike na tržištu rada

U uvjetima rastuće i postojeće nezaposlenosti politike i institucije na tržištu rada imaju sve veću ulogu: smanjivanje nezaposlenosti, promicanje regionalne, kvalifikacijske i sektorske mobilnosti te porast produktivnosti rada (Obadić, 2016: 236).

2.1.1. Uloga institucija na tržištu rada

Nesavršenosti na tržištu rada proizlaze iz tržišne snage: ukoliko poslodavac dominira radnim odnosima, plaće bi mogle postati preniske, a ukoliko radnici dominiraju, plaće bi mogle postati previsoke. Upravo zbog gore navedenih nesavršenosti tržišta rada ne mogu funkcionirati bez djelovanja institucija odnosno bez odgovarajućih propisa, poreza i subvencija koje utječu na radnika i poslodavca. Radno zakonodavstvo pokazuje brojne i vrlo raznolike instrumente zaštite

zaposlenja koje je teško uspoređivati. Svojevrsnu standardiziranu mjeru uobičajenih i usporedivih pokazatelja zakonske zaštite zaposlenja čini OECD-ov EPL indeks koji u jedinstvenu ocjenu objedinjuje pravila o stalnome radnom odnosu, privremenom zapošljavanju i kolektivnim otkazima.

Jako je važno da utjecaj institucija na tržištu rada ne bude prestrog jer to dovodi do nefleksibilnosti. Takvo tržište znatno utječe na smanjenje broja radnih mjesta i sužava prostor za novo zapošljavanje. Iz toga razloga, na području tržišta rada se u posljednjih nekoliko godina koristi koncept fleksigurnosti. Taj pojam prvi puta je uveden u Danskoj. Koncept označava istodobnu fleksibilnost i sigurnost radnoga mjesta. Osigurava zaštitu radnika i njihovih prihoda, kombinira fleksibilnije zapošljavanje s dobrom socijalnom zaštitom, a poslodavcu ostavlja mogućnost fleksibilnog upravljanja ljudskim resursima (Obadić, 2016: 237-238).

2.1.2. Uloga sindikata

Riječ sindikat dolazi od grčke riječi *syndikos* što na hrvatskom jeziku znači zastupnik, branitelj i odvjetnik. Sindikati su zakonski uređene institucije koje osnivaju zaposlenici kako bi ih predstavljale u složenim ekonomskim i zakonskim odnosima s poslodavcima i vladom. Osnovni cilj sindikata je zastupati, štititi i proširivati prava i interese zaposlenika koji su njihovi članovi i zbog toga vrše pritisak na poslodavce i vladu zbog unaprjeđenja uvjeta i položaja na radu. Njihova osnovna uloga je pregovaranje o plaćama i uvjetima rada s poslodavcem kao i potpisivanje kolektivnih ugovora u ime radnika.

U Hrvatskoj se počecima javnog sindikalnog djelovanja smatra 1990. godina kada se utemeljuju i počinju djelovati nezavisni sindikati, uglavnom su to bili sindikati javnih djelatnosti i javnih poduzeća, kada se sindikati počinju udruživati u udruge i kada se počinju potpisivati prvi kolektivni ugovori.

Danas su hrvatski sindikati okupljeni u pet sindikalnih središnjica: Hrvatska udruga radničkih sindikata (HURS), Matica hrvatskih sindikata (MHS), Nezavisni hrvatski sindikati (NHS), Savez samostalnih sindikata Hrvatske (SSSH) i Udruga radničkih sindikata Hrvatske (URSH) (Obadić, 2016: 239).

3. ODREDNICE TRŽIŠTA RADA

Prije definiranja samih odrednica tržišta rada, treba se utvrditi odnos između ukupnog stanovništva, radne snage, radno sposobnog stanovništva, zaposlenosti i nezaposlenosti. Osnovu za proučavanje ekonomske strukture ukupnog stanovništva čini ekonomska struktura radne snage tj. aktivnog stanovništva. Kada od stanovništva izdvojimo one koje su mlađi od 15 godina i stariji od 65 godina tj. one koje nisu u radno sposobnoj dobi, dobit ćemo broj ljudi potencijalno raspoloživ za zapošljavanje odnosno stanovništvo koje je u dobi između 15. i 65. godine života. U kategoriju radno sposobnoga stanovništva ubrajaju se i osobe zaposlene u oružanim snagama, zatvorenici i dr., a ukoliko njih izdvojimo dobit ćemo potencijalne radne resurse. Među njima se nalaze i osobe koje žele posao, raspoložive su za rad, ali ne rade i ne traže posao jer misle da ga ne mogu naći. (Obadić, 2016: 206).

Taj dio ljudskih potencijala naziva se „skrivena nezaposlenost“. „Ukoliko bi se redefinirali kriteriji nezaposlenosti, ova skupina ljudi bila bi uvrštena u radnu snagu. Radna snaga ili aktivno stanovništvo predstavlja zbroj zaposlenih i nezaposlenih osoba. Zaposleni su osobe koje u danome trenutku ili promatranome razdoblju imaju posao, dok su nezaposleni osobe koje nemaju posao, ali aktivno sudjeluju u traženju posla. Osobe koje su odbile ponuđeni posao možemo nazvati dobrovoljno nezaposlenima jer su odabrale daljnje traženje posla nadajući se boljim uvjetima. Osim spomenutih kategorija često se susreće i pojam neaktivnog stanovništva koji predstavlja osobe do navršених 15 godina i osobe u radno sposobnom stanovništvu koje nisu zaposlene ili nezaposlene“ (Obadić, 2016: 206).

Ukoliko su osobe zaposlene, njihovo ponašanje i stavovi ovise o mnogo faktora. Ne postoji definicija za zadovoljstvo zaposlenih jer njihovo zadovoljstvo ovisi isključivo o subjektivnim doživljajima koji su proizašli iz iskustva tijekom izvršavanja radnih zadataka i može se promatrati kao funkcija između očekivanja od posla i stvarnog posla. Neki od najčešćih čimbenika zadovoljstva smatraju se: interesi, potrebe, uvjeti rada, samostalnost, položaj u poslu, stil vođenja i dr. (Gutić, Devčić, Šostar, 2017: 142-143).

Među najvažnijim relativnim pokazateljima tržišta rada ubrajaju se: (1.) stopa ekonomske aktivnosti, (2.) stopa nezaposlenosti i (3.) stopa zaposlenosti. Stopa ekonomske aktivnosti predstavlja postotni udio aktivnog stanovništva u radno sposobnome stanovništvu. Njome se prikazuje koliki dio radno sposobnog stanovništva je aktivan na tržištu rada. Stopa nezaposlenosti je omjer broja nezaposlenih i aktivnog stanovništva.

Obadić (2016) smatra da ona oslikava stanje gospodarstva, uspješnost gospodarske politike, te je mjerilo težine socijalnih teškoća i razlika u društvu. Ipak, stopa nezaposlenosti ne govori

ništa o trajanju nezaposlenosti, a njen glavni nedostatak je ograničenje samoga koncepta radne snage. Stoga se često kao najbolji pokazatelj stanja na tržištu rada koristi stopa zaposlenosti. Zaposlenost je statistički određeniji i objektivniji pojam od nezaposlenosti jer ju je lakše definirati i mjeriti.

3.1. Nezaposlenost

Nezaposlenost se do 19. stoljeća promatrala kroz siromaštvo i bijedu, a ne kao nekakav samostalan problem koji se mora istraživati i riješiti. Izneseno je mišljenje tek početkom 20. stoljeća da nezaposlenost nije samo problem pojedinaca koji su njome pogođeni, već je problem ukupnog gospodarstva. Pojam nezaposlenost je pojam s kojim se sve više susrećemo u novije vrijeme (Obadić, 2016: 211).

Nezaposlenost definiramo kao broj odraslih osoba koje nemaju zaposlenje, raspoložive su za rad i žele raditi, što dokazuju aktivnim traženjem posla. Aktivno tražiti posao znači da se nezaposlene osobe redovito prijavljuju službenom zavodu za zapošljavanje i obavljaju sve svoje obveze koje su zakonski dužni obavljati. Nezaposleni su dio radne snage neke zemlje u dobi od 15. do 65. godine života (Borozan, 2012: 58).

Poduzeća mogu smanjiti zaposlenost kao odgovor na smanjenje potražnje. Mogu smanjiti zapošljavanje novih radnika ili otpustiti trenutačno zaposlene radnike. Ako smanje zapošljavanje, učinak toga će biti smanjenje šansi da nezaposleni radnik pronađe posao. Manje zapošljavanja znači i manje radnih mjesta, a veća nezaposlenost znači više kandidata za posao. Općenito, veća nezaposlenost kako je povezana s manjom mogućnosti pronalaska posla za nezaposlene, tako je povezana i s većom mogućnosti gubitka posla za zaposlene (Olivier Blanchard, 2011: 117-118).

3.1.1. Mjerenje nezaposlenosti

Ako je nezaposlenost izražena kao udio u radnoj snazi, tada je riječ o stopi nezaposlenosti. To je najčešće korišten pokazatelj, a pokazuje koliko je dio radne snage neiskorišten. Izražava se u postotku (Tomašić, 2010: 17):

$$\text{stopa nezaposlenosti} = \frac{\text{nezaposleni}}{\text{radna snaga}} \times 100$$

U radnu snagu može ući tj. postati aktivan svako tko ima dovoljno godina da se može zaposliti. Koliki su trenutno aktivni od osoba koje su po dobi radno sposobne, pokazuje stopa aktivnosti (Tomašić, 2010: 18):

$$\text{stopa aktivnosti} = \frac{\text{radna snaga}}{\text{radno sposobni}} \times 100$$

Stopa aktivnosti pokazuje koliki su od sveukupne populacije radne dobi aktivni kao zaposleni ili aktivni u traženju posla. Kolika je iskorištenost radnog potencijala pokazuje stopa zaposlenosti (Tomašić, 2010: 18):

$$\text{stopa zaposlenosti} = \frac{\text{zaposleni}}{\text{radno sposobni}} \times 100.$$

3.1.2. Vrste nezaposlenosti

3.1.2.1. Ciklička nezaposlenost

Ciklička nezaposlenost je ona nezaposlenost koja je uvjetovana postojanjem poslovnih ciklusa, a vezana je obično uz malu potražnju za radom koja je rezultat nedostatka potražnje na tržištu roba. Smanjivanje potrošnje i proizvodnje praćeno je povećanjem nezaposlenosti (Borožan, 2012: 62).

3.1.2.2. Frikcijska nezaposlenost

Frikcijska nezaposlenost je privremena nezaposlenost koja nastaje zbog napuštanja starog posla i traženja novog, ulaska na tržište radne snage ili bilo kojeg drugog razloga zbog kojeg je neka osoba postala nezaposlena osoba (Borožan, 2012: 63).

U svakome trenutku zapravo postoji frikcijska nezaposlenost jer niti su svi aktivni tražitelji posla pronašli i prihvatili radna mjesta, niti su svi poslodavci popunili radna mjesta. Frikcijska nezaposlenost je obično kratkotrajna i zbog toga se ne smatra toliko problematičnom (Obadić, 2016: 214).

3.1.2.3. Sezonska nezaposlenost

Sezonska nezaposlenost je vrsta nezaposlenosti koja je povezana sa sezonskim mijenjanjem uvjeta zapošljavanja tijekom jedne godine (Borožan, 2012: 63).

Sezonska nezaposlenost na neki način je slična cikličkoj nezaposlenosti, koja je potaknuta fluktuacijama u potražnji za radom. U slučaju sezone nezaposlenosti, fluktuacije se mogu pravilno predvidjeti s obzirom da one slijede sustavno ponašanje tijekom godine. Na primjer,

potražnja za građevinskim radnicima u planinskim područjima se znatno smanjuje tijekom zimskih mjeseci (Obadić, 2016: 212-213).

3.1.2.4. Strukturna nezaposlenost

Strukturna nezaposlenost je nezaposlenost koja je uvjetovana nepodudaranjem znanja i vještina osoba koje traže posao i zahtjeva raspoloživih poslova na određenoj lokaciji. Takvo nepodudaranje često je uvjetovano tehnološkim promjenama, promjenama u ukusima i ponašanju potrošača ili geografskim promjenama neke zemlje. Te promjene dovode do nezaposlenosti iz razloga što je potrebno određeno vrijeme da bi nezaposleni radnici stekli nova znanja i vještine. Strukturnu nezaposlenost čine nezaposlene osobe koje aktivno traže posao duže od jedne godine. Ovakav oblik nezaposlenosti je dugoročan (Borozan, 2012: 63).

3.1.3. Troškovi nezaposlenosti

1. Ekonomski troškovi povezani su sa smanjenjem efikasnosti (gubicima outputa i dohotka te smanjenjem ljudskog kapitala) i nepovoljnim utjecajima na državni proračun (Borozan, 2012: 65).
2. Psihološki troškovi se odnose na nezaposlene osobe i njihove obitelji. Nezaposlene osobe gube samopouzdanje i osjećaj samopoštovanja, otuđeni su, depresivni, izloženi stresu, skloniji alkoholu i sl. Osim njih, njihove obitelji također proživljavaju tu situaciju, koja u slučaju manjka prihoda za život postaje još teža (Borozan, 2012: 65).
3. Društveni troškovi se definiraju kao posljedica ekonomskih i psiholoških troškova. Mogu biti raznoliki i imati različite nepovoljne učinke. Siromaštvo je glavni problem, zatim dolazi do povećanja kriminalnih radnji i javne nesigurnosti ali i primjerice, o odljevu mozгова (Borozan, 2012:66).

3.2. Nadnice

Plaća ili nadnica definira se kao iznos novca kojega poslodavac isplaćuje radniku za njegov rad. Obično se isplaćuje na mjesečnoj razini. Gledano iz ekonomske perspektive, nadnica se promatra kao dohodak i kao trošak. Kao dohodak se promatra od strane radnika, a kao trošak od strane poslodavca. Nadnice se mogu određivati na tri karakteristična načina:

1. kolektivno pregovaranje (pregovor između sindikata i poduzeća)
2. pojedinačno pregovaranje (pregovor između zaposlenoga i poslodavca)
3. „uzmi ili ostavi“ (niža razina kvalifikacije)

Svaka zemlja ima posebne karakteristike koje ju razlikuju od drugih zemalja. Također, isto vrijedi i za poduzeća, sektore, industriju i sl. Zbog tih karakteristika, razina nadnica se razlikuje prema gore navedenim pojmovima. Ipak, postoji opća teorija određivanja nadnica koju karakteriziraju dvije činjenice:

1. Većina radnika radi za dovoljno visoku nadnicu da im nije u interesu da budu nezaposleni, već da rade.
2. Što je stopa nezaposlenosti niža, nadnice su više (Obadić, 2016: 228).

U svom radu Tomašić (2010) tvrdi da je za razinu zaposlenosti i rješavanje problema nezaposlenosti ključno pitanje politike plaća jer o njoj ovisi hoće li gospodarski rast dovesti do novog zapošljavanja. Svako poduzeće želi najbolje za svoje radnike. Želi da radnicima bude dobro i da se osjećaju sigurno na poslu, jer to potiče veću produktivnost. Ukoliko žele da im radnici budu još produktivniji moraju im povećati plaće. Povišica povećava zadovoljstvo radnika i želju za radom. Također, smanjuje broj napuštanja poduzeća.

Postoje dvije vrste plaća, odnosno nadnica: bruto plaća i neto plaća. Poslodavac isplaćuje bruto plaću, a radnik prima neto plaću. Rast neto plaća ima pozitivan učinak na kretanje potrošnje za razliku od rasta bruto plaće koji usporava uspostavu konkurentnosti. Neto plaća je iznos bruto plaće umanjen za doprinose, poreze i prireze. Poslodavac za svakoga radnika uplaćuje doprinose za socijalno osiguranje, porez i prirez (Obadić, 2016: 229).

Doprinosi i porezi na plaću u Republici Hrvatskoj funkcioniraju na sljedeći način: „U hrvatskoj se iz bruto plaće svakoga zaposlenika isplaćuju doprinosi za mirovinsko osiguranje. Stopa doprinosa za mirovinsko osiguranje iznosi 20% iz plaće (opcija 20% u I. stup ili opcija 15% u I. stup i 5% u II. stup). Osim doprinosa za mirovinsko osiguranje, poslodavac svojim radnicima uplaćuje i doprinose na plaću – za obvezno zdravstveno osiguranje 15%, za zaštitu zdravlja na radu 0,5% i za zapošljavanje 1,7%. Svaka osoba koja ostvaruje dohodak porezni je obveznik. U skladu sa posljednjim izmjenama Zakona o porezu na dohodak koji je stupio na snagu 1.siječnja 2015. godine, razlikujemo tri porezne stope (12,25 i 40%) ovisno o razini mjesečnih prihoda“ (Obadić, 2016: 229).

3.2.1. Minimalna plaća

Minimalna plaća je najniži mjesečni iznos bruto plaće koji radnik dobije za puno radno vrijeme. U većini zemalja određene su od 33% do 52% prosječne plaće zemlje. Visina minimalne plaće

u Republici Hrvatskoj u bruto iznosu iznos 3.029,55 kn. Kao što je već prethodno navedeno, među zemljama postoje različite karakteristike pa se tako i prosječna plaća razlikuje među zemljama (Obadić, 2016: 229).

Tablica 1: Vrijednost mjesečnih minimalnih bruto plaća zemljama EU (u eurima).

BEL	BUG	EST	FRA	GRČ	HRV	NIZ	NJE	RUM
1.501,82	184,07	390,00	1.457,52	683,76	395,61	1.501,80	1.473,00	217,50

Izvor: Obadić (2016). Gospodarstvo Hrvatske, str:231.

Tablica 1. prikazuje pojedine zemlje članice EU i visine minimalne plaće u svakoj od njih. Minimalne plaće su izražene u eurima. Najveću minimalnu plaću ima Belgija i to za svega 2 centa više od Nizozemske, a najmanju minimalnu plaću ima Bugarska.

3.2.2. Produktivnost rada

Omjerom proizvodnje i broja radnika najjednostavnije se može definirati produktivnost rada:

$$A = Y / N$$

Drugim riječima, to je omjer bruto domaćeg proizvoda (Y) i ukupnog broja zaposlenih (N). Ključan interes svake nacionalne ekonomije je povećanje produktivnosti rada (Obadić, 2016: 231).

4. HRVATSKO TRŽIŠTE RADA

Hrvatsko tržište rada se „u svom institucionalnom ustroju vidljivo približava standardnim tržišnim ekonomijama. U funkcionalnom pogledu djelovanje nacionalnog tržišta radne snage pod snažnim je utjecajem procesa globalizacije i razvojne pozicije hrvatske ekonomije na svjetskom tržištu“ (Družić, Sirotković, 2002: 263).

Na svakome tržištu rada prisutna je razlika između nezaposlenosti i potražnjom radnika. Autori teksta smatraju da „postojano visoke stope zaposlenosti, rastuće potrebe za određenim profilima zaposlenika, te niski udio sudjelovanja radne snage u bivšim tranzicijskim zemljama ukazuju na mnogo složenije probleme, koji se sve više nastoje povezati s regionalnom i kvalifikacijskom neusklađenošću“ (Obadić, 2016: 233).

Radi se o strukturnoj nezaposlenosti o kojoj je bilo riječi u gore navedenom tekstu. Neka zanimanja od prijašnjih vremena su postala suficitarna jer je u novije vrijeme došlo do velikih promjena tj. napretka tehnologije. To dovodi do problema i radnika i poslodavaca. Tražena zanimanja su deficitarna i zbog toga poslodavci ne mogu naći radnike, a radnici s druge strane gube svoja znanja i vještine. Veliki problem na tržištu rada stvorio je rat 1990-ih godina. Nezaposlenost je znatno porasla, odnosno potražnja za radom i ponuda rada nisu bile usklađene. Neusklađenost se prepisuje niskom geografskom i kvalifikacijskom mobilnošću (Obadić, 2016: 233).

Tablica 2: Kretanje stope nezaposlenosti u Hrvatskoj od 1996.-1999.godine.

Godina	1996.	1997.	1998.	1999.
Stopa registrirane nezaposlenosti, %	16,4	17,5	18,6	20,8
Stopa anketne nezaposlenosti, %	10,0	9,9	11,4	13,6

Izvor: Lovrinčević Željko (2001). Hrvatska u 21.stoljeću, str.21.

Tablica 2. prikazuje kretanje nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj nakon domovinskoga rata gdje su ostale posljedice recesije i neposredne ratne opasnosti. Vidljivo je povećanje nezaposlenosti iz godine u godinu, a najviša stopa nezaposlenosti zabilježena je 1999.godine i to sa stopom od 20,8% (Lovrinčević, 2001: 21).

Osnovni cilj promjena na hrvatskom tržištu rada, prema mišljenju ovoga autora treba biti:

1. „Povećanje zaposlenosti i zaposlivosti“.

2. „U politici razvoja tržišta rada prednost treba dati mjerama kojima je cilj zapošljavanje postojeće radne snage (aktivne mjere), umjesto mjerama za smanjivanje radne snage (pasivne mjere)“.
3. „Aktivne mjere potiču zapošljavanje putem aktivnijeg traženja posla, posredovanjem, povećanjem zaposlivosti dodatnim obrazovanjem. S druge strane, pasivne mjere imaju za cilj smanjivanje ponude rada i to mjerama kojima se pojedinci stimuliraju na povlačenje tržišta (rano umirovljenje, ograničavanje broja sati rada, minimalne nadnice, naknade za bolovanje i invalidnost)“.
4. „Država treba poticati dugoročni rast zaposlenosti smanjenjem poreza na plaće i iz plaća, te sudjelovanjem u financiranju doškoloovanja i prekvalifikacije radnika“.
5. „Redefinirati pojam zaposlene odnosno nezaposlene osobe, na način da se odredi donji iznos tekućeg dohotka iznad kojeg ne bi bilo moguće imati status nezaposlene osobe, odnosno da se svi oblici ostvarivanja dohotka stave u isti položaj kao i klasični ugovor o radu i na njih obračunavaju doprinosi“.
6. „Poticati rad privatnih agencija za zapošljavanje i upravljanje ljudskim kapitalom“ (Lovrinčević, 2001: 31-32).

4.1. Statistike radno sposobnog stanovništva

Republika Hrvatska je prema zadnjem popisu stanovništva iz 2011. godine imala 4.290.612 stanovnika (Državni zavod za statistiku, <https://www.dzs.hr/>).

Tablica 3: Popis stanovništva Republike Hrvatske prema popisu iz 2011.godine.

Broj stanovnika - ukupno	
Republika Hrvatska	4.290.612

Izvor: Državni zavod za statistiku

4.1.1. Radno sposobno stanovništvo, zaposlene, nezaposlene i neaktivne osobe

Radno sposobno stanovništvo čine osobe od navršene 15. do 65. godine života. U navedenim tablicama prikazani su podaci o radno sposobnom stanovništvu kroz tri promatrane godine:

Tablica 4: Radno sposobno stanovništvo Republike Hrvatske u 2014.godini.

	Radno sposobno stanovništvo	Zaposleni	Nezaposleni	Neaktivno stanovništvo
15-24	492.000	90.000	75.000	326.000
25-49	1.425.000	1.032.000	193.000	200.000
50-64	909.000	420.000	57.000	432.000

Izvor: Državni zavod za statistiku

Tablica 5: Radno sposobno stanovništvo Republike Hrvatske u 2015.godini.

	Radno sposobno stanovništvo	Zaposleni	Nezaposleni	Neaktivno stanovništvo
15-24	483.000	92.000	68.000	323.000
25-49	1.401.000	1.031.000	180.000	190.000
50-64	901.000	420.000	58.000	408.000

Izvor: Državni zavod za statistiku

Tablica 6: Radno sposobno stanovništvo Republike Hrvatske u 2016.godini.

	Radno sposobno stanovništvo	Zaposleni	Nezaposleni	Neaktivno stanovništvo
15-24	474.000	121.000	55.000	297.000
25-49	1.382.000	1.023.000	138.000	221.000
50-64	897.000	422.000	47.000	428.000

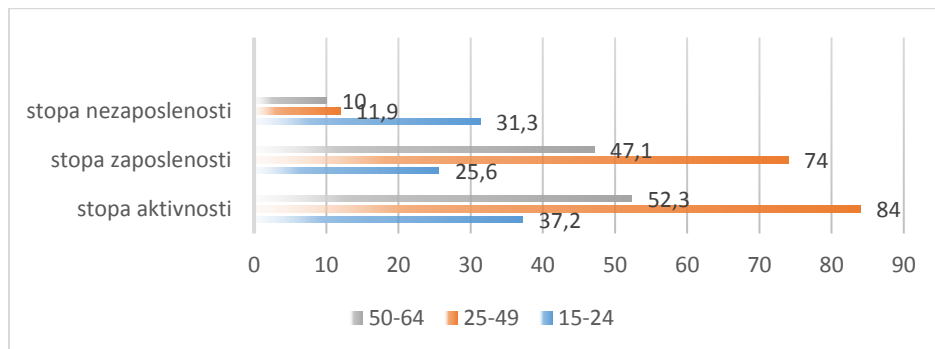
Izvor: Državni zavod za statistiku.

Iz navedenih podataka preuzetih iz Zavoda za statistiku može se zaključiti da je u 2016. godini bio prisutan najmanji broj radno sposobnog stanovništva i to u dobi između 25. i 49. godine života. Razloga tomu je velik broj iseljavanja stanovništva u druge zemlje u potrazi za boljom ponudom rada. Broj zaposlenih osoba pozitivno raste, posebice u dobi između 15. i 24. godine života. Učinak rasta zaposlenih osoba odražava se na smanjenje nezaposlenosti, najviše u dobi između 25. i 49. godine života, što je za oko 40 000 nezaposlenih osoba manje u odnosu na

prethodno promatranu godinu. Najviše neaktivnog stanovništva je u dobi između 50. i 64. godine života (Državni zavod za statistiku, <https://www.dzs.hr/>).

4.1.2. Aktivnost stanovništva prema starosti

Graf 1: Mjere aktivnosti stanovništva prema starosti u 2016. godini.



Izvor: Državni zavod za statistiku

Iz grafa 1. vidljivo je drastično povećanje stope aktivnosti i stope zaposlenosti u dobi između 25. i 49. godine života stanovnika Republike Hrvatske. Razlog tome je povećanje broja radne snage i broja zaposlenih osoba u tim godinama (Državni zavod za statistiku, <https://www.dzs.hr/>).

4.2. Natalitet

Pojam natalitet označava broj rođenih u određenom vremenskom razdoblju, što obično bude u godini dana. Natalitet se izražava u promilima. U navedenom tekstu se govorilo o stopi aktivnosti, stopi zaposlenosti, stopi nezaposlenosti pa se može reći da i natalitet ima stopu ukupnog nataliteta. Ona pokazuje ukupan broj poroda na tisuću stanovnika neke zemlje. Međutim, taj pokazatelj nije toliko pouzdan jer kada se govori o broju poroda, tu se podrazumijevaju i živorođena i mrtvorodjena djeca. Stoga se, umjesto stope ukupnog nataliteta koristi stopa nataliteta ili rodnosti (n) jer ona pokazuje broj živorođenih (N) na tisuću stanovnika (P) (Družić, Beg, Raguž Krištić, 2016: 169-170):

$$n = \frac{N}{P} \times 1000$$

Tablica 7: Živorodeni prema spolu u Republici Hrvatskoj.

	2014	2015	2016
UKUPNO	39.566	37.503	37.537
Muškarci	20.374	19.379	19.072
Žene	19.192	18.124	18.465

Izvor: Državni zavod za statistiku

Iz tablice 7. vidljivo je da Republika Hrvatska ima nisku stopu nataliteta. Najmanja stopa nataliteta iznosila je 8,9 ‰ u 2015.godini što znači da je bilo 8,9 živorođenih na 1.000 stanovnika što je veoma loš pokazatelj (Državni zavod za statistiku, <https://www.dzs.hr/>).

4.3. Mortalitet

Mortalitet označava broj umrlih u nekoj populaciji u određenom vremenskom razdoblju, obično godina dana. Kao što se natalitet računa stopom nataliteta, mortalitet se računa stopom mortaliteta (m) i označava broj umrlih (M) u nekoj populaciji (P) u određenom vremenskom razdoblju (Družić, Beg, Raguž Krišić 2016: 170):

$$m = \frac{M}{P} \times 1000$$

Tablica 8: Broj umrlih prema spolu u Republici Hrvatskoj.

	2014	2015	2016
UKUPNO	50.839	54.205	51.542
Muškarci	24.965	26.414	25.344
Žene	25.874	27.791	26.198

Izvor: Državni zavod za statistiku

Iz tablice 8. vidljivo je da Republika Hrvatska ima visoku stopu mortaliteta, što nije dobar pokazatelj. Najmanji broj umrlih bilježi 2014. godina sa stopom mortaliteta od 12 ‰, ali je i dalje stopa mortaliteta u Hrvatskoj veća od stope nataliteta. Hrvatska je samo u 2014.godini izgubila 10 000 stanovnika. Visoka stopa mortaliteta se i dalje nastavlja i dovodi do depopulacije ili prirodnog pada (Državni zavod za statistiku, <https://www.dzs.hr/>).

4.4. Fertilitet

Fertilitet je rađanje žena u fertilnom periodu. Prvi pokazatelj fertiliteta je stopa ukupnog fertiliteta koja u odnos stavlja broj živorođenih (N) i muško i žensko stanovništvo u fertilnoj dobi. Stopa općeg fertiliteta je odnos broja živorođene djece i žena u fertilnoj dobi tj. u dobi između 15. do 49. godine života (Družić, Beg, Raguž Krištić, 2016: 173).

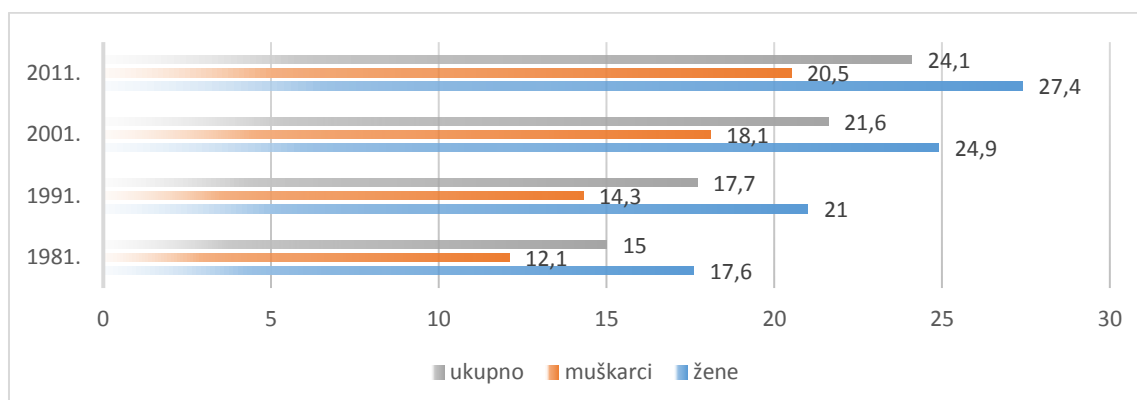
Autori navode da „postoje specifični koeficijenti fertiliteta u analizi fertiliteta za pojedine dobne skupine tijekom fertilnog razdoblja koje predstavljaju odnos između broja živorođene djece koju su rodile majke određene starosti i procijenjenog broja žena te iste starosti“ (Družić, Beg, Raguž Krištić, 2016: 173).

U Republici Hrvatskoj stopa ukupnog fertiliteta i stopa općeg fertiliteta ima negativan rast već dugi niz godina. 2011.godine prema zadnjem popisu stanovništva stopa ukupnog fertiliteta iznosila je 17 ‰, a stopa općeg fertiliteta tek 42 ‰ (Družić, Beg, Raguž Krištić, 2016: 173).

4.5. Starenje stanovništva

Starenje stanovništva definira se kao povećanje broja i udjela starog stanovništva u ukupnom stanovništvu. Dobna granica je 60 ili 65 i više godina. Udio starog stanovništva mjeri se koeficijentom starosti i izražava se u postotku. Struktura stanovništva prema dobi prikazuje se zajednički sa strukturom prema spolu pa zato kažemo da se struktura stanovništva prema dobi prikazuje u dobno-spolnoj strukturi koja određuje demografske okvire stanovništva, podjele rada, širenja itd. (Wertheimer-Baletić, 2017: 104-108).

Graf 2: Koeficijent starosti i indeks starenja, popisi 1981. – 2011. godine.



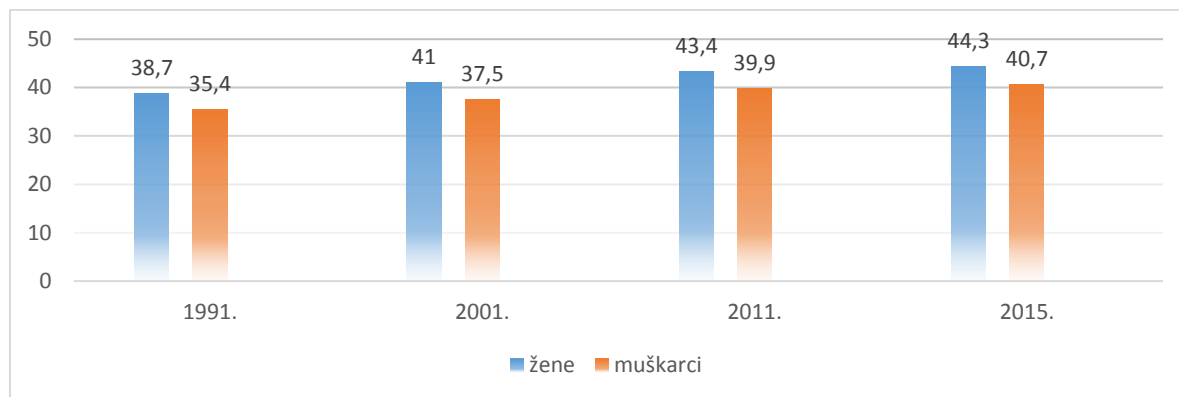
Izvor: Državni zavod za statistiku

Iz grafa 2. lako je uočiti velike promjene u dobnoj strukturi stanovništva kroz četiri promatrane godine. Prema popisu stanovništva iz 1981.godine koeficijent starosti iznosio je 15 ‰, dok je

prema zadnjem popisu stanovništva 2011. godine porastao na 24,1 % što nije dobar pokazatelj (Državni zavod za statistiku, <https://www.dzs.hr/>).

Rat je uvelike pridonio ubrzanju procesa starenja stanovništva. Kao što je i vidljivo na grafu, može se reći da je Republiku Hrvatsku već od 1991.godine zahvatio proces starenja stanovništva (Wertheimer-Baletić, 2017: 385-386).

Graf 3: Prosječna starost stanovništva.



Izvor: Državni zavod za statistiku

Graf 3. prikazuje prosječnu starost stanovništva prema spolu. Također, u promatranim godinama dobne granice prosječne starosti su se mijenjale prema gore, što pokazuje kako Hrvatska ima problema sa starenjem stanovništva. Od 1991. godine prosječna starost ženske populacije povećala se za 5,6%, a prosječna starost muške populacije povećala se za 5,3 % (Državni zavod za statistiku, <https://www.dzs.hr/>).

Demografsko starenje stanovništva negativno utječe i na tržište rada, pogotovo u slučaju Republike Hrvatske gdje je vidljivo znatno povećanje udjela staroga stanovništva. Hrvatska ima popriličnu mogućnost da u skorije vrijeme bude suočena s manjkom radne snage (Družić, Beg, Raguž Krištić, 2016: 188).

U svom radu W.Baletić (2017) predviđa projekciju stanovništva Hrvatske do 2050. godine:

1. Stopa fertiliteta će i dalje ostati ispod kritične razine 2,1.
2. Ukupan broj stanovnika će se smanjiti za 17,9 %.
3. Radno sposobno stanovništvo će se smanjiti za 38,6%.
4. Broj mladih će se smanjiti za 28,6%.
5. Broj starog stanovništva će se povećati za 45,8 %.

Prema ovim pretpostavkama može se zaključiti da će se odnos između aktivnog i uzdržavanog stanovništva pogoršati. Radno sposobno stanovništvo će se smanjiti i ubrzano stariti. Sve te

promjene znatno će se odraziti na mirovinski, zdravstveni i socijalni sustav (W.Baletić, 2017: 510-514).

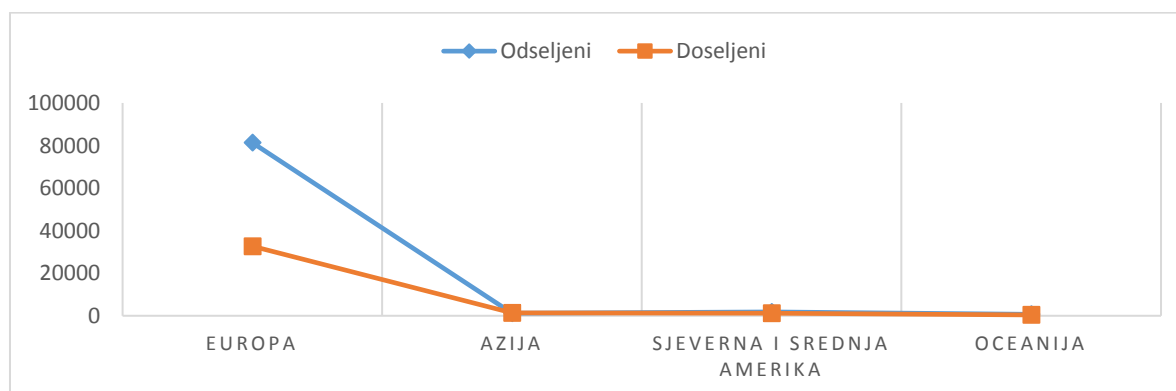
4.6. Migracije

Migracija se definira kao fizičko kretanje stanovništva iz jednog područja u drugo, najčešće na velike udaljenosti. Smatra se jednom od glavnih odrednica kretanja stanovništva. Iza svake migracije stoje prirodni, ekonomski i društveni čimbenici. Migracije se najviše događaju zbog ekonomskih razloga: nedostatak posla, niske plaće, siromaštvo, glad, loša kvaliteta života, nesigurnost, nedostupnost obrazovanja i sl. (Družić, Beg, Raguž Krištić, 2016: 175).

Migracije u jednu ruku predstavljaju „bolji život“ za migrante. Autori smatraju da „ako se njima kvalitetno upravlja, predstavljaju ogroman potencijal. Za zemlje odredišta pridonose ublažavanju nepovoljnih demografskih trendova, zadovoljavanju potreba tržišta rada, održavaju postojeće razine radne snage, rastu produktivnosti, profesionalne pokretljivosti i gospodarskome rastu“ (Družić, Beg, Raguž Krištić, 2016: 175).

Iz dana u dan u cijelome svijetu broj migranata stalno raste. Prema procjeni UN-a u 2010. godini ispostavilo se da 3% svjetske populacije ne živi u zemlji u kojoj je rođeno, odnosno oko 214 milijuna ljudi. U drugu ruku, migracije za emitivnu zemlju predstavljaju negativne učinke, na primjer odljev mozgova. Taj proces ide od slabije ka visokorazvijenim zemljama što dovodi do slučaja da se razvijenost u već razvijem zemljama povećava jer zemlja dobiva ljuski kapital besplatno, dok slabo razvijena zemlja ostaje bez možda ključnog resursa za rast (Družić, Beg, Raguž Krištić, 2016: 175-176).

Graf 4: Odseljeno i doseljeno stanovništvo iz/u Hrvatsku 2014. – 2016. godine.



Izvor: Državni zavod za statistiku

Graf 4. pokazuje koliki broj hrvatskog stanovništva je odselio u različite krajeve svijeta, a isto tako koliki je broj doseljenika iz različitih krajeva svijeta u Republiku Hrvatsku. Najviše se stanovništva odselilo iz Europe ali i uselilo u Europu. Hrvatskog stanovništva ima u krajevima Sjeverne i Srednje Amerike, a manji broj je odselio u Aziju i Oceaniju, također vrijedi i obrnuto. Migracijski saldo Hrvatske nije pozitivan što i dokazuju podaci iz grafa jer je veći broj odseljenog stanovništva od useljenog stanovništva u promatranim godinama (Državni zavod za statistiku, <https://www.dzs.hr/>).

Migracije utječu na obje sredine koje su zahvaćene tim procesom. Radi li se o emigraciji ili imigraciji učinak je isti. Kao što je već i navedeno, stanovništvo odlazi u razvijenije zemlje u kojima utječe na još veće povećanje razvijenosti, dok nerazvijenim zemljama iz kojih odlazi kviri i ovako narušenu demografsku sliku. Migracije ostavljaju velike posljedice prvenstveno na demografskom, zatim na društvenom, gospodarskom, kulturnom i političkom ustroju (Vuković, 2017: 39).

4.7. Ostali čimbenici koji utječu na tržište rada

Loše plaće, neredovna primanja, manjak posla i migracije su samo neki od pojmova s kojima se svakodnevno susrećemo u razgovoru sa drugim osobama ili gledajući televizijske programe. Sve su to karakteristike naše današnje države i tržišta rada. Radna snaga je svakim danom suočena sa pitanjem hoće li sutra doći na posao ili će danas dobiti otkaz. Opstanak poduzeća, privatnih firmi ili primjerice malih gospodarskih objekata upitan je svakoga dana. Ti razlozi dovode do nesigurnosti radnika na radnome mjestu. Prema anketi provedenoj u djelu ovoga autora, ispitanici su ocijenili važnost obilježja posla sljedećim redoslijedom:

1. „Dobra plaća“.
2. „Dobra sigurnost radnog mjesta“
3. „Zanimljiv posao“.
4. „Ugodni kolege na poslu“.
5. „Dobri radni uvjeti“.
6. „Posao koji odgovara vlastitim sposobnostima“.
7. „Posao s kojim možete nešto postići“.
8. „Biti slobodan za vikend“.
9. „Dobre šanse za napredovanje“.
10. „Odgovoran posao“ (Tomašić, 2010: 141-142).

Samoaktualizacija i materijalna sigurnost u prijašnjim istraživanjima bile su na početku ljestvice. Prema ovim rezultatima vidljiva je pogođenost mladih problemom nezaposlenosti.

Primjećuju da nezaposlenost sa sobom nosi i socijalnu isključenost. Rad bi se trebao doživljavati kao dužnost, a ne za osiguranje statusa u društvu. Dobra plaća je postala najbitniji čimbenik iz razloga što su u Hrvatskoj loše plaće. Stav da nezaposleni trebaju preuzeti svaki posao i da imaju pravo odbiti posao koji ne žele može biti posljedica visoke nezaposlenosti. Zaposleni u Hrvatskoj nisu zadovoljni poslom, niti sigurnošću zaposlenja (Tomašić, 2010: 141-144).

Usklađenost ponude i potražnje za radom jedan je od značajnijih pokazatelja stabilnosti. Rastući problemi nezaposlenosti ponekad se pripisuju obrazovanju. U Republici Hrvatskoj je prisutan nesklad rada i obrazovanja. U strukturi nezaposlenosti najbrojniji su oni sa srednjoškolskim obrazovanjem. Kada se na populaciju nezaposlenih sa završenom srednjom školom dodaju pojedinci bez škole, završenom i nezavršenom osnovnom školom, stanje na tržištu rada postaje zabrinjavajuće (Barić, Smolić, 2016: 461-462).

5. TRŽIŠTE RADA BRODSKO - POSAVSKE ŽUPANIJE

Brodsko-posavska županija broji 158.559 stanovnika prema zadnjem popisu stanovništva 2011. godine (Državni zavod za statistiku, <https://www.dzs.hr/>).

Ukupan broj nezaposlenih osoba je 8.547, a najviše ima nezaposlenih u dobi od 20. do 24. godine života, što je 13,8% ukupnog stanovništva. Osobe sa završenom srednjom školom čine više od 50% ukupne nezaposlenosti, a najmanje nezaposlene osobe su one osobe sa završenim fakultetima, magisterijima i doktoratima koji čine 3,7% ukupne nezaposlenosti. Najmanje smanjenje broja nezaposlenih po županijama u 2017. godini zabilježeno je u Brodsko-posavskoj županiji (za 15,4%) (Hrvatski zavod za zapošljavanje, http://www.hzz.hr/UserDocsImages/stat_bilten_12_2017.pdf).

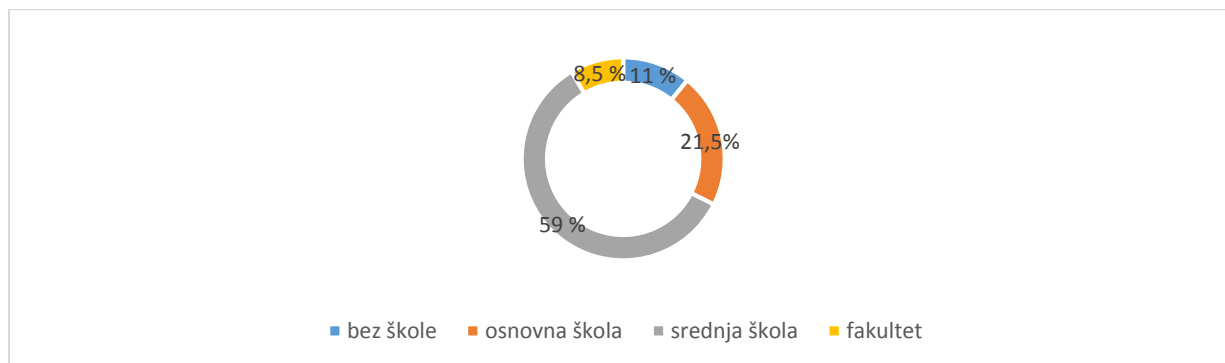
Tablica 9: Ukupno odseljeno stanovništvo 2014. – 2016. godine.

	2014	2015	2016
Odseljeni u inozemstvo	914	1.571	2.208

Izvor: Državni zavod za statistiku

Tablica 9. prikazuje ukupan broj odseljenog stanovništva Brodsko-posavske županije u promatrane tri godine. Vidljivo je povećanje broja odseljenika iz godine u godinu (Državni zavod za statistiku, <https://www.dzs.hr/>).

Graf 5: Stupanj nezaposlenosti obrazovanja u 2017. godini.



Izvor: Hrvatski zavod za zapošljavanje

Graf 5. prikazuje stupanj nezaposlenosti prema obrazovanju. Najviše nezaposlenih osoba je sa završenom srednjom školom, njih više od 50%. Sa završenom osnovnom školom je nezaposleno 21,5%, a 11% je nezaposlenih bez ikakve škole. Najmanje nezaposlenih osoba je sa završenim fakultetom (Hrvatski zavod za zapošljavanje, http://www.hzz.hr/UserDocsImages/stat_bilten_12_2017.pdf).

5.1. Donji Andrijevci

Donji Andrijevci su malo veće selo na području Brodsko-posavske županije. Prema popisu stanovništva 2011. godine broje 3.669 stanovnika (Državni zavod za statistiku, <https://www.dzs.hr/>).

Tablica 10: Ukupan broj odseljenih stanovnika Donjih Andrijevaca od 2014. – 2016. godine.

	2014	2015	2016
Odseljeni u inozemstvo	20	38	56

Izvor: Državni zavod za statistiku

U ovome radu fokus je na dobivanju konkretnijih uvida u tržište rada u Donjim Andrijevcima, a nešto više o ovom poglavlju bit će prikazano u sljedećem poglavlju gdje je provedeno anketno istraživanje na području Donjih Andrijevaca.

6. ISTRAŽIVANJE

6.1. Predmet, cilj i hipoteza istraživanja

Radna snaga tj. radno sposobno stanovništvo je glavni element tržišta rada. Na tržištu rada razlikuju se različiti pojmovi: zapošljavanje, cijene rada, nezaposlenost, otkaz, konkurenciju itd. Svi ti pojmovi prema svojim dobrim ili lošim pokazateljima nose posljedice. Tako primjerice nezaposlenost i niska cijena rada uzrokuju migracije. U vidu temeljnog cilja zadaća je istražiti tržište rada u manjem području Republike Hrvatske. Temeljni cilj razrađen je kroz: stavove pojedinaca o migracijama, neusklađenosti tržišta rada i obrazovanja, redovnim ili neredovnim primanjima i perspektivi mladih ljudi o budućnosti posla u Hrvatskoj. Pretpostavka je da će ispitanici potvrditi sve tvrdnje o lošem tržištu rada u Hrvatskoj već navedene u tekstu.

6.2. Korištena istraživačka metoda

Podatci o predmetu istraživanja prikupljeni su metodom online ankete koja je odabrana zbog jednostavnosti i mogućnosti da se unutar kratkog vremenskog razdoblja ispita mišljenje relativno velikog broja ispitanika. Ispitanici su bili radno sposobne osobe u dobi od 18. do 65. godine života. Veličina uzoraka je 116 ispitanika. Istraživanje je provedeno od 14.04.2017. godine do 20.04.2018. godine.

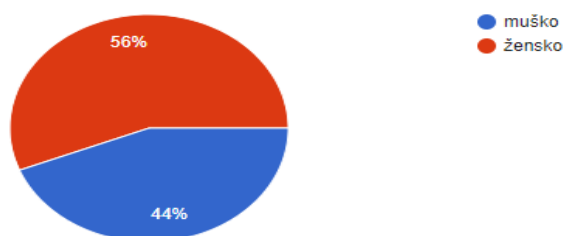
6.3. Rezultati istraživanja

Anketni upitnik sastoji se od 9 pitanja. Rezultati su prikazani grafikonima. U prvom pitanju trebalo je odabrati spol. 56 % je bilo ženskih ispitanika, a 44 % muških ispitanika.

Graf 1: Spol

Spol?

116 odgovora



Izvor: Originalno anketno istraživanje

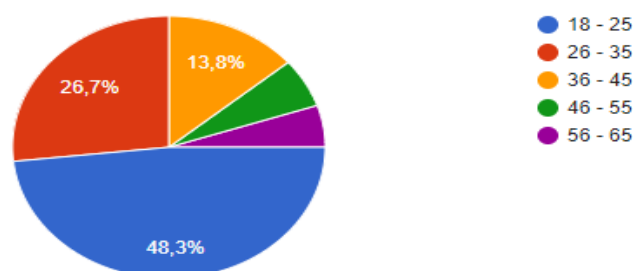
Drugo pitanje bilo je određivanje dobi. Dobne skupine bile su podijeljene u 5 skupina. Najviše ispitanika je bilo u dobi od 18. do 25. godine života, njih 48,3%. 26,7% bilo je ispitanika u

životnoj dobi od 26 do 35 godina. 13,8% ispitanika bilo je od 36 do 45 godina. Od 46. do 55. godine života bilo je 6% ispitanih i od 56. do 65. godine života 5,2% ispitanih.

Graf 2: Dob

Dob ?

116 odgovora



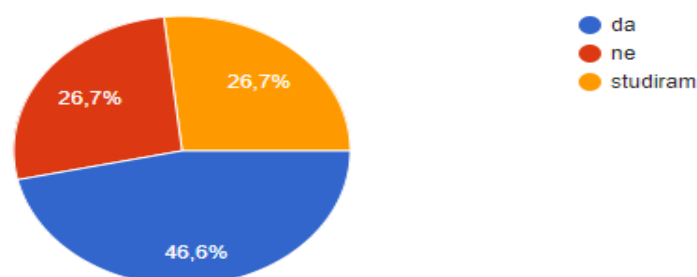
Izvor: Originalno anketno istraživanje

Treće pitanje odnosilo se na zaposlenost. Na pitanje „Jeste li zaposleni?“ 46,6% ispitanika je odgovorilo pozitivnim odgovorom. 26,7% ispitanika je nezaposleno i isto ih toliko i studira.

Graf 3: Zaposlenost

Jeste li zaposleni ?

116 odgovora



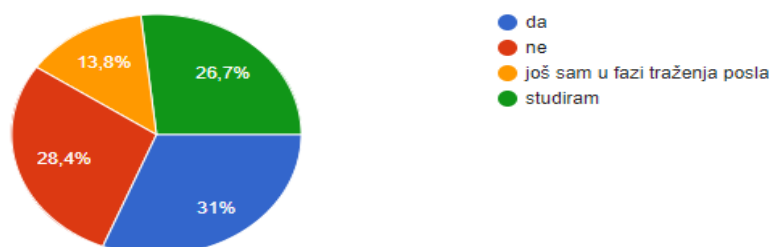
Izvor: Originalno anketno istraživanje

Četvrto pitanje odnosilo se na traženje posla. Od ukupnog broja nezaposlenih njih 28,4% je odgovorilo da nije u proteklih 4 tjedna aktivno tražilo posao. 31% ih je tražilo, a 13,8% je još uvijek u fazi traženja posla.

Graf 4: Aktivno traženje posla

Ukoliko niste zaposleni, jeste li u proteklih 4 tjedna aktivno tražili posao ?

116 odgovora



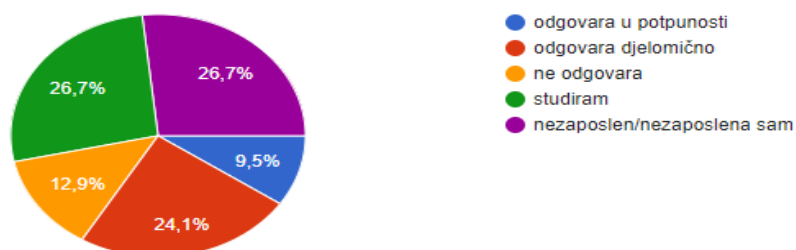
Izvor: Originalno anketno istraživanje

Peto pitanje odnosilo se na stručno usmjerenje i posao. Najveći postotak ispitanika, njih 24,1% odgovorilo je da njihovo stručno usmjerenje djelomično odgovara poziciji na kojoj rade. 12,9% ispitanika ne radi na poziciji u skladu sa njihovim stručnim usmjerenjem, a 9,5% ispitanika radi na poziciji koja odgovara njihovom stručnom usmjerenju.

Graf 5: Stručno usmjerenje i pozicija na poslu

Odgovara li vaše stručno usmjerenje Vašoj poziciji na poslu ?

116 odgovora



Izvor: Originalno anketno istraživanje

Šesto pitanje odnosilo se na zaposlenost na određeno ili neodređeno vrijeme. 24,1 % ispitanika zaposleno je na određeno vrijeme, a njih 22,4% zaposleno je na neodređeno vrijeme. Ostatak ispitanika je nezaposleno ili studira.

Graf 6: Zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme

Jeste li zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme ?

116 odgovora



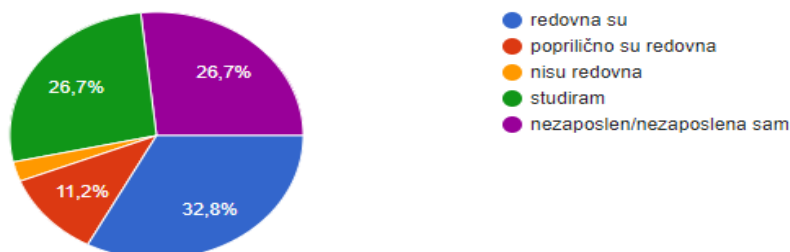
Izvor: Originalno anketno ispitivanje

Sedmo pitanje odnosilo se na redovna i neredovna primanja. Najviše ispitanika ima redovna primanja, njih 32,8%. 11,2% ispitanika odgovorilo je da su njihova primanja poprilično redovna, dok 2,6% ispitanika nema redova primanja.

Graf 7: Primanja

Jesu li Vaša primanja redovna ?

116 odgovora



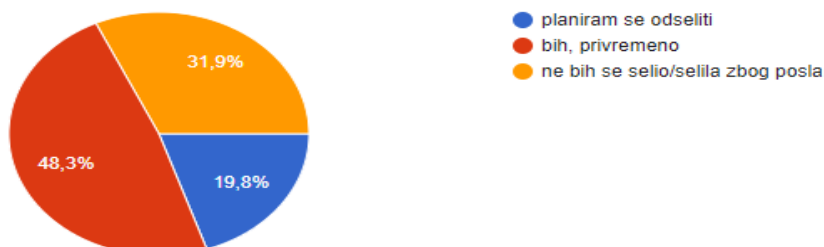
Izvor: Originalno anketno ispitivanje

Osmo pitanje odnosi se na migracije izvan Hrvatske. 48,3% ispitanika zbog posla bi se privremeno odselilo izvan Republike Hrvatske. 31,9% se ne bi selilo zbog posla izvan države, a 19,8% ispitanika se planira odseliti.

Graf 8: Migracije

Biste li se zbog posla selili izvan Republike Hrvatske ?

116 odgovora



Izvor: Originalno anketno ispitivanje

Deveto pitanje odnosilo se na studente. 32,1% ispitanih studenata smatra da će im trebati veza za pronalazak posla nakon završenog fakulteta. Njih 26,4% smatra da će pronaći posao u nekom sličnom zanimanju. 22,6% ispitanika smatra da će lako pronaći posao u svojoj struci dok 18,9% smatra da neće pronaći posao u svojoj struci.

Graf 9: Pronalazak posla nakon studija u Hrvatskoj

Ukoliko još uvijek studirate, smatrate li da ćete pronaći posao u Republici Hrvatskoj nakon završetka studija ? (pitanje nije obvezno za one koje ne studiraju)

53 odgovora



Izvor: Originalno anketno ispitivanje

6.4. Analiza dobivenih rezultata

Anketno ispitivanje provedeno je zbog potvrde svih tvrdnja navedenih u tekstu. Bilo je govora o velikoj nezaposlenosti, migracijama, nesigurnosti radnih mjesta, neusklađenosti obrazovanja i tržišta rada itd. Da li je situacija takva i u praksi vidjeti ćemo u idućim tvrdnjama.

Rezultati ispitivanja pokazali su da je većina ispitanih pripadala ženskom spolu. Najviše ispitanika su mladi i to u dobi od 18 do 25 godina. Preko 50% ispitanika je nezaposleno ili studira, a njih 46,6% je zaposleno. Od 46,6% zaposlenih ispitanika većina ima redovna primanja, ali su zaposleni na određeno vrijeme, što znači da svakih par mjeseci moraju potpisivati novi ugovor o radu i njihova pozicija na poslu nije sigurna. Od ukupnog broja nezaposlenih osoba većina je odgovorila da je aktivno tražila posao u protekla 4 tjedna, a neki su još u fazi traženja posla. Upravo ta činjenica potvrđuje tezu da je tržište rada u Republici Hrvatskoj neusklađeno, odnosno da je puno veća potražnja za radom nego li njegova ponuda. Od ukupnog broja ispitanih studenata njih 32,1% je odgovorilo da smatra kako će im trebati veza za pronalazak posla nakon završetka visokog obrazovanja, manji dio smatra da će pronaći posao u nekom sličnome zanimanju. Na pitanje odgovara li Vaše stručno usmjerenje Vašoj poziciji na poslu većina je odgovorila da djelomično odgovara, nešto manje ispitanika je odgovorilo da ne odgovara a najmanji broj, svega oko 9% odgovorilo je da njihova pozicija na poslu odgovara njihovom stručnom usmjerenju, što potvrđuje neusklađenost tržišta rada i obrazovanja.

Ključno pitanje i veliki problem s kojim se borimo u današnje vrijeme su svakidašnji odlasci žitelja Republike Hrvatske u potrazi za boljim životom. 48,3% ispitanika bi se odselilo u inozemstvo zbog posla, a nešto manji broj se planira odseliti. Uvažavajući cilj istraživanja, postavljene hipoteze te rezultat dobivene istraživanjem može se zaključiti kako je cilj istraživanja ostvaren, a postavljene hipoteze ispitane.

7. ZAKLJUČAK

Tržište rada je jedno od najosjetljivijih tržišta kojemu je cilj uskladiti ponudu i potražnju za radom. Ponudu za radom predstavljaju radnici dok potražnju predstavljaju poslodavci. Fleksibilnost tržišta rada u novije vrijeme se mijenja, tako da zaposlenici mogu raditi i od kuće i za to dobivati određenu naknadu. Institucije i politika na tržištu rada imaju bitnu ulogu, a njihova svrha je smanjivanje nezaposlenosti. U novije vrijeme prisutan je koncept fleksigurnost koji označava fleksibilnost i sigurnost radnoga mjesta istodobno. Sindikati su zaduženi za zastupanje i proširivanje prava i interesa zaposlenika: pregovaraju o plaćama i uvjetima rada u ime radnika. U kategoriju radno sposobnog stanovništva ubrajaju se osobe od 15. do 65. godine života.

Najvažniji pokazatelji tržišta rada kojima mjerimo nezaposlenost su stopa aktivnosti, stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti. Hrvatsko tržište rada karakterizira izrazito visoka stopa nezaposlenosti, što bitno narušava tržište rada. Plaće u Republici Hrvatskoj su niske i dovode do nezadovoljstva zaposlenika. Neusklađenosti obrazovanja i tržišta rada dovodi do visoke strukturne nezaposlenosti prisutne u Hrvatskoj. Radno sposobno stanovništvo se sve više smanjuje jer sve više radne snage migrira u inozemstvo u potrazi za boljim životom, što u velikoj mjeri kvari demografsku sliku. Visoka stopa mortaliteta i niska stopa nataliteta samo su jedan od mnogobrojnih problema s kojima se hrvatsko tržište rada susreće. Republiku Hrvatsku je zahvatio proces starenja stanovništva koji može dovesti do vrlo skorog nedostatka radne snage.

Na temelju karakteristika koje utječu na tržište rada napravljeno je online anketiranje na temelju 116 ispitanika. Istraživanjem se željela potvrditi teza za navedene karakteristike hrvatskoga tržišta rada: visoka nezaposlenost, nedostatak radne snage, neusklađenost tržišta i obrazovanja, niske plaće i migracije. Ispitanici su u najvećoj mjeri bili studenti koji smatraju da će im nakon završetka obrazovanja trebati veza za pronalazak posla u Hrvatskoj. Najveći broj ispitanih je odgovorio da bih se zbog posla selio privremeno, što je u jednu ruku i dobar pokazatelj jer im nije dugoročan plan migracije u drugu zemlju, ali za sadašnjost to uvelike kvari demografsku sliku. Nešto više od polovice ispitanika su nezaposleni ili studenti. Zaposlenima djelomično odgovaraju obrazovanje i pozicija na poslu, većina je zaposlena na određeno vrijeme i ima redovna primanja. Tržište rada u Republici Hrvatskoj sve je lošije i pretpostavke za budućnost nisu najbolje.

8. LITERATURA

1. Blanchard, O. (2011) *Makroekonomija*. 5.izd. Zagreb: MATE d.o.o.
2. Borozan, Đ. (2012) *Makroekonomija*. 3.izd. Osijek: Ekonomski fakultet u Osijeku.
3. Družić, I.; Sirotković, J. (2002) *Uvod u hrvatsko gospodarstvo*. Zagreb: Ekonomski fakultet sveučilišta u Zagrebu.
4. Državni zavod za statistiku. [<https://www.dzs.hr/>: 10.04.2018.]
5. Gutić D.; Devčić A.; Šostar M. (2017) *Organizacija poduzeća*. Osijek: Studio HS internet d.o.o.
6. Hrvatski zavod za zapošljavanje.
[http://www.hzz.hr/UserDocsImages/stat_bilten_12_2017.pdf: 16.04.2018.]
[<http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10021>: 12.4.2018.]
7. Lovrinčević, Ž. (2001) *Hrvatska u 21.stoljeću: Makroekonomija*. Zagreb
8. Obadić, A. et al. (2016) *Gospodarstvo Hrvatske*. Zagreb: Ekonomski fakultet
9. Tomašić, P. (2010) *Nezaposlenost u tranzicijskoj Hrvatskoj pod socijalno-etičkim vidom*. Zagreb: Kršćanska sadašnjost.
10. Vuković, M. (2017) *Migracije i identiteti u selima slavonske Posavine*. Slavonski Brod: Hrvatski institut za povijest – Podružnica za povijest Slavonije, Srijema i Baranje
11. Wertheimer-Baletić, A. (2017) *Demografska teorija, razvoj stanovništva Hrvatske i populacijska politika*. Koprivnica: Meridijani.

9. POPIS PRILOGA

Tablica 1: Vrijednost mjesečnih minimalnih bruto plaća zemljama EU (u eurima)

Tablica 2: Kretanje stope nezaposlenosti u Hrvatskoj od 1996.-1999. godine

Tablica 3: Popis stanovništva Republike Hrvatske prema popisu iz 2011. godine

Tablica 4: Radno sposobno stanovništvo Republike Hrvatske u 2014. godini

Tablica 5: Radno sposobno stanovništvo Republike Hrvatske u 2015. godini

Tablica 6: Radno sposobno stanovništvo Republike Hrvatske u 2016. godini

Tablica 7: Živorodeni prema spolu u Republici Hrvatskoj

Tablica 8: Broj umrlih prema spolu u Republici Hrvatskoj

Tablica 9: Ukupno odseljeno stanovništvo 2014. – 2016. godine

Tablica 10: Ukupan broj odseljenih stanovnika Donjih Andrijevac od 2014. – 2016. godine

Graf 1: Mjere aktivnosti stanovništva prema starosti u 2016. godini

Graf 2: Koeficijent starosti i indeks starenja, popisi 1981. – 2011. godine

Graf 3: Prosječna starost stanovništva

Graf 4: Odseljeno i doseljeno stanovništvo iz/u Hrvatsku 2014. – 2016. godine

Graf 5: Stupanj nezaposlenosti obrazovanja u 2017. godini

Anketa:

Graf 1: Spol

Graf 2: Dob

Graf 3: Zaposlenost

Graf 4: Aktivno traženje posla

Graf 5: Stručno usmjerenje i pozicija na poslu

Graf 6: Zaposleni na određeno ili neodređeno vrijeme

Graf 7: Primanja

Graf 8: Migracije

Graf 9: Pronalazak posla nakon studija u Hrvatskoj

IZJAVA O AUTORSTVU RADA

Ja, Matea Petrović, pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključivi autor završnog rada pod naslovom Karakteristike hrvatskog tržišta rada: trendovi i perspektive te da u navedenom radu nisu na nedozvoljen način korišteni dijelovi tuđih radova.

U Požegi, _____.

Matea Petrović
